



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de
una red de salud de la ciudad de Chimbote”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

SÁNCHEZ REYNALTE, Rosario del Pilar

ASESORES:

Dr. NOE GRIJALVA, Hugo Martín

Mg. VARGAS DIAZ, Ademar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

CHIMBOTE – PERÚ

2016

Página del jurado

Dr. NOE GRIJALVA, Hugo Martín
PRESIDENTE

Mg. VARGAS DÍAZ, Ademar
SECRETARIO

Mg. REYES BACA, Gino
VOCAL

DEDICATORIA

Esta investigación es dedicada en primer lugar a Dios por permitirme llegar con buena salud y grandes logros acompañada de las personas que siempre cuento con su apoyo. Así mismo dedico esta investigación a mis abuelos Héctor Sánchez y Nancy Vásquez que partieron a la eternidad, y que estando con vida siempre me alentaron a culminar mi camino profesional. A mis padres quienes me apoyaron todo el tiempo de manera incondicional, así mismo por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, y sobre todo, por su amor y los ejemplos de perseverancia. A mi hermana quien fue también un gran apoyo emocional, alentándome siempre a salir adelante, siendo un gran ejemplo de hermana mayor y de la cual aprendí a no rendirme en momentos difíciles.

A mis amigos, que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora seguimos siendo amigos, teniendo ese apoyo constante para el cumplimiento de metas propuestas en nuestros caminos.

Finalmente dedico esta investigación a los docentes que marcaron cada etapa de mi camino universitario, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis

AGRADECIMIENTO

Agradezco eternamente a Dios, por darme las fuerzas de seguir luchando para lograr grandes metas planteadas a lo largo de mi camino, y por permitirme tener a grandes personas que están conmigo en las buenas y en las malas, celebrando mis triunfos y levantándose de mis derrotas. Así también agradezco a la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo filial Chimbote por abrirme siempre las puertas del conocimiento y cubriendo mis expectativas académicas logrando tener triunfos como futura profesional. Por último y no menos importante quiero agradecer a las personas que están detrás de esta investigación siendo pieza clave para mi motivación y lucha constante.

La autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Sánchez Reynalte Rosario del Pilar con DNI N° 70169151 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de humanidades de la escuela profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es auténtica y verás.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, Septiembre del 2016

Sánchez Reynalte Rosario del Pilar

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

En conformidad con los lineamientos técnicos y normativos que la Universidad Cesar Vallejo exige, pongo a su disposición y criterio profesional, el informe de tesis: “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”, estudio realizado para obtener el Bachiller en Psicología.

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la correlación que existe entre ambas variables y a la vez determinar los niveles de cada una, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos profesionales de licenciado en Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Con la convicción de que se otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación

Nuevo Chimbote, Setiembre del 2016

Sánchez Reynalte Rosario del Pilar
Tesista

Dr. Noé Grijalva Hugo Martin
Asesor de Tesis

ÍNDICE

Página del jurado.....	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación.....	VI
Índice.....	VII
Índice de tablas.....	VIII
Resumen	IX
Abstrac	X
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	13
1.3.1. Motivación.....	13
1.3.2. Satisfaccion laboral	17
1.4. Formulación del problema.....	19
1.5 Justificación del estudio	19
1.6 Hipótesis.....	19
1.7 Objetivos.....	20
II. MARCO METODOLOGICO.....	21
2.1 Diseño de investigación	21
2.2 Variables, Operacionalizacion.....	22
2.3 Población y muestra	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5. Métodos de análisis de datos.....	24
2.6. Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIÓN	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	
<i>Correlación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud.....</i>	<i>25</i>
Tabla 2	
<i>Niveles de motivación en los colaboradores administrativos de una red de salud.....</i>	<i>26</i>
Tabla 3	
<i>Niveles de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud.....</i>	<i>27</i>
Tabla 4	
<i>Correlación entre el factor de motivación: Logro y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud</i>	<i>28</i>
Tabla 5	
<i>Correlación entre el factor de motivación: Poder y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud.....</i>	<i>29</i>
Tabla 6	
<i>Correlación entre el factor de motivación: Afiliación y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud.....</i>	<i>30</i>
Tabla 7	
<i>Prueba de normalidad de motivación y satisfacción laboral.....</i>	<i>43</i>
Tabla 8	
<i>Prueba de normalidad de motivación</i>	<i>43</i>
Tabla 9	
<i>Prueba de normalidad de satisfacción laboral.....</i>	<i>44</i>

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo establecer la existencia de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. Para realizar el presente proyecto se utilizó una muestra conformada por toda la población de 120 colaboradores por ser una población pequeña y a quienes se les aplicó el cuestionario de Motivación MLPA de Steers y Braunsteins (1976) y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma (2006). La prueba estadística aplicada fue de Correlación de Pearson, concluyendo que la Motivación y Satisfacción Laboral se relacionan con un nivel de 0.877 lo cual demuestra que existe una correlación muy alta y significativa entre ambas variables. Así mismo en cuanto a los niveles de motivación se observa que el 42.5% de la población se encuentra en un nivel alto; y en los niveles de la variable de satisfacción laboral el 44.2% de la población predomina en un nivel satisfactorio. Por último podemos decir que del análisis se concluye que el factor Poder de la variable de motivación se relaciona significativamente con una correlación alta a la variable de satisfacción; y el factor II Beneficios laborales y/o remunerativos, factor III Políticas administrativas, factor IV Relaciones sociales y factor V Desarrollo personal se relacionan en un nivel alto y muy alto con la variable Satisfacción Laboral.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, colaboradores

ABSTRACT

The present investigation was objective establish the existence of the relationship between motivation and job satisfaction in the administrative staff of a health network of the city of Chimbote. To make this project a sample made up of the entire population of 120 employees as a small population and those who were administered the questionnaire Motivation MLPA Steers and Braunsteins (1976) and questionnaire of job satisfaction Sonia Palma (1999) was used. The statistical test applied was Pearson correlation, concluding that the motivation and job satisfaction are related to a level of 0.877 which shows that there is a very high and significant correlation between the two variables. Also in terms of motivation levels it shows that 42.5% of the population is at a high level; and levels of the variable of job satisfaction 44.2% of the population predominates at a satisfactory level. Finally we can say that the analysis is concluded that the power factor of the variable of motivation is significantly related to a high correlation with the variable of satisfaction; and factor II Employee Benefits and / or remunerative factor III Administrative policies, factor IV Social relations and factor V Personal development relate to a high standard and very high job satisfaction variable.

Keywords: motivation, job satisfaction, employees

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Al preguntarse el por qué se actúa de esta o de aquella manera corresponde al campo de la motivación, explicando que la función de conceptos como fuerzas activas e impulsadoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. El individuo desea poder, status y rechaza el aislamiento social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación establece una meta determinada, cuya consecución representa un gasto de energía para el ser humano. Krech, Crutchfield y Ballachey (1962) citado por Zamora (2008).

Por otro lado la satisfacción laboral para Palma (2006) lo puede definir como la manera de actuar que tiene el colaborador con propio trabajo, donde se basan sus creencias y sus valores que cada trabajador comparte dentro de la organización. Así mismo se puede relacionar con las actitudes que tiene el trabajador para determinar conjuntamente las características que el puesto de trabajo debe de tener como también por las percepciones que el trabajador tiene.

Por tal sentido, conociendo la importancia de la motivación y la satisfacción laboral, se consideró importante realizar esta investigación, el cual tiene como finalidad conocer si existe de algún modo una relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. Así mismo, está orientado a proporcionar información y aportar datos útiles. Debido a que la mencionada población probablemente se muestre afectada por la poca motivación originado a que los colaboradores laboran en un centro del estado donde no cuenta con local propio, las exigencias no están a medida de su horario de labor, y cuentan con dificultades de infraestructura por no tener un lugar propio, es decir dicha red trabajan en oficinas prestadas por el gobierno donde se agobian tanto en los materiales obtenidos como en las relaciones interpersonales, y por último por no tener una gestión estable y ser constantemente cambiada, llegando a que muchos de los colaboradores al no contar con una motivación llegan a una insatisfacción laboral.

1.2. Trabajos previos

Groysberg, Nohria & Lee (2008), realizaron un estudio de tipo descriptivo titulado “Motivación de los empleados: un nuevo y poderoso modelo”, considerando una población de 385 trabajadores de dos empresas globalizadas. En un segundo estudio se tomó como población a 300 empleados de compañías similares. Para recibir motivación se creó una escala tomándose en cuenta las mediciones de los indicadores: iniciativa, satisfacción, compromiso e intención de renunciar. Ambos estudios mostraron que la motivación Laboral en alrededor de los 60% de los trabajadores se explicaba a través de los cuatro indicadores anteriormente mencionado, y si alguno de ellos se dejase de lado, la motivación de los trabajadores podría verse afectada negativamente.

Por otro lado, Carrillo (2002), realizó un estudio denominado: “Motivaciones Psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos de la USE N° 01 de Cerro de Pasco”, se utilizó la técnicas de muestreo estratificada y aleatoria simple. El instrumento que se ejecutó con previa adaptación y eliminación de ítems por jueces, fue Escala de Motivaciones Psicosociales de J.L. Fernandez (España, 1987) que logró medir los niveles y factores motivacionales, a su vez establecieron las variables dependientes, mientras que las variables independientes fueron: sexo, edad, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de desarrollo. Se obtuvo los resultados relevantes para constatar la hipótesis, teniendo como muestra total que el nivel de incentivo es alto en los factores de reconocimiento social, aceptación social y autodesarrollo, mientras que el nivel de activación en el factor de aceptación es bajo. Así mismo, se manifestó que el nivel de satisfacción fue menor en los factores de aceptación social, reconocimiento social y autoestima y autodesarrollo. Cuando se analizó los resultados por variables, se halló que la edad, el nivel magisterial y la especialidad no intervienen mayormente en los factores motivacionales, pero si se encontró diferencias significativas con relación a la variable sexo o género, a favor de los varones a diferencia con las mujeres; también se encontró diferencias significativas en relación a la variable de zona de desarrollo, a favor de la zona urbana en comparación a la zona rural.

A su vez, Gallardo (2009), realizó una investigación el cual denominó: “Motivación y Satisfacción Laboral en los agentes de la empresa de seguridad y vigilancia de la provincia del Santa”, de diseño descriptivo correlacional, lo cual tuvo como objetivo el obtener la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral en los agentes de las organizaciones de seguridad y vigilancia de la provincia del Santa. La muestra estuvo conformada por 149 agentes, de seis empresas. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación de Sterrs y Braunstein, y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, la prueba estadística aplicada fue de correlación de Pearson. Del análisis se concluye que la motivación de afiliación prevalece en los agentes y se caracterizan por presentar un nivel regular de satisfacción. Así mismo la motivación de Afiliación se relaciona de manera positiva significativa con los factores Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad, y de manera negativa con el factor Beneficios laborales y Remunerativos de la Satisfacción laboral, sin embargo no existe relación significativa entre la Motivación de Afiliación y los factores de Condiciones Físicas y/o Materiales, Políticas administrativas, Relaciones sociales y desarrollo Personal de la Satisfacción laboral. En cuanto a la Motivación de poder y los factores de Condiciones Físicas y /o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción Laboral no existe relación, así mismo con Motivación de Logro no se encuentra relación entre los factores de Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios Laborales y/o remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la autoridad de la Satisfacción Laboral.

Ostolaza y Zavaleta (2008) realizaron un estudio denominado: “El perfil motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de Boticas Vía Salud en el distrito de Chimbote y Nuevo Chimbote en el año 2008”. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional. Las conclusiones fueron, que la motivación de los trabajadores respecto a las necesidades de autorrealización y estima está en un intervalo de medio año, mientras que las necesidades sociales de seguridad y fisiológicas están regularmente satisfechas. Se corroboró que la motivación de este sector se encuentra en un término medio, sin embargo el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, por tanto, si se aplicara un

sistema motivacional a todo el personal, los resultados del desempeño serian mejores.

Alquizar y Ruiz (2003) en su estudio presentado con el nombre de “Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la Libertad sociedad anónima - SEDALIB.SA”, aplicaron a una muestra estipulada por 196 colaboradores de la empresa que fueron seleccionados de manera probabilística simple, consumando que los trabajadores se caracterizan por tener un nivel medio de clima organizacional, por otro lado los trabajadores según sexo, condición laboral, edad y jerarquías, demuestran percepciones similares de clima organizacional, existe correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización en mención.

En su investigación Quispe (2013) sobre “Acoso laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa 2013” la muestra determinada incluyó a 112 colaboradores. Los instrumentos para la evaluación fueron el Cuestionario individual sobre Psicoterror, estigmación y rechazo en organizaciones sociales (Escala de Cisneros) de Iñaki Piñuel adaptado por Castillo y Vásquez (2012) y la escala de satisfacción laboral SL-SPC, de Sonia Palma Carrillo. Como resultados se acertó que el 51% de los trabajadores se ubican en un nivel medio de acoso laboral y un 52% perciben una satisfacción laboral en un nivel medio. Sin embargo se concluyó que a mayor acoso laboral existe una menor satisfacción laboral

Finalmente Manríquez (2011) presento su investigación llamada Estrés y satisfacción laboral en administradores del Hospital Regional “Eliazar Guzmán Barrón”, Chimbote. 2011, donde planteo el objetivo de encontrar la relación entre dos variables estrés y satisfacción laboral, la muestra fue consentida por 70 administrativos. Utilizaron el cuestionario de estrés laboral de Medina, Preciado y Pando y satisfacción laboral de Sonia Palma, donde se halló que el 52.9% se ubican en un nivel bajo de estrés a nivel general y el 61.4% se encuentran ubicados en una alta insatisfacción a nivel general, por lo tanto, se determinó que existe una correlación inversa y altamente significativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. MOTIVACIÓN

Robbins (2004) indica que la motivación laboral viene a ser los métodos que analizan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por lograr una meta.

Así mismo, Mushinsky (2007) señala que la motivación en la parte laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro de más allá del individuo, para originar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

Por último, González (2008) define por motivación a la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto – meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

Referentes al ciclo motivacional, Chiavenato (2007), indica que empieza con el surgimiento de una necesidad. La necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción, capaz de liberar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y, por lo tanto, la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su forma de adaptación al ambiente.

En este ciclo motivacional, la necesidad es satisfecha. A medida que se repite el ciclo, debido al aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces para la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha, la necesidad deja de motivar el comportamiento, ya que no ocasiona tensión ni incomodidad. Sin embargo, en el ciclo motivacional, no siempre puede satisfacerse la necesidad. Ésta también puede frustrarse o puede compensarse (o sea, puede ser transferida a otro objeto, persona o situación). En el caso de frustración de la necesidad, en el ciclo motivacional, la tensión ocasionada por

el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación. Al no encontrar una salida normal, la tensión acumulada en el organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), o por vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, etcétera). Otras veces, la necesidad no es satisfecha ni tampoco frustrada, sino transferida o compensada. Esto se presenta cuando la satisfacción de otra necesidad reduce o aplaca la intensidad de una necesidad que no puede ser satisfecha.

Para la Motivación Laboral Gallardo, Espluga y Triado (2012), señalan que actualmente, la motivación laboral se debe definir como parte del compromiso entre la organización y el colaborador para resultados que generen beneficios comunes y se fundamenten como factores intrínsecos, es decir motivaciones propias del colaborador, y extrínsecos que se refiere a propios de la organización hacia el colaborador. Se entienden por factores intrínsecos a las acciones que se llevan a cabo por el propio individuo, marcadas por su misma voluntad de lograr sus metas propuestas y poder satisfacer la necesidad que se le presenta, y siempre de la mano con las habilidades y capacidades que presentan. Así mismo se considera al factor extrínseco, a los impulsos que tiene el individuo por motivaciones externas. Por tanto, la organización debe facilitar y motivar a que los colaboradores tengan disposición en obtener y cumplir elementos necesarios y alcanzar sus metas y objetivos tanto personales como organizacionales.

En cuanto a las teorías de la motivación, se encuentra la Teoría de las necesidades, que se refiere a lo que las personas se centran para que puedan llevar una vida gratificante, en relación con su centro de labores. Las teorías más conocidas que están relacionadas con las necesidades humanas, es el caso de la teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades humanas. Para ello la jerarquía de las necesidades de Maslow, citado por Chiavenato (2007), presenta la teoría de la motivación en la cual, se refiere a como las personas se encuentran motivadas para poder satisfacer las necesidades con un orden jerárquico. En primer lugar se encuentran las Necesidades fisiológicas, que constituyen el nivel más bajo de necesidades humanas. Son necesidades innatas, como la necesidad

de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie). Así mismo se encuentran las Necesidades de seguridad, que constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones típicas de estas necesidades. Aparecen en la conducta humana cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. También habla de las Necesidades sociales que son las necesidades que surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. En cuanto a las Necesidades de aprecio, son las necesidades relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. Comprende la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, el prestigio, la reputación y el orgullo personal. La satisfacción de estas necesidades conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Por último las Necesidades de autorrealización, son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Llevan a la persona a tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de la persona a ser más de lo que es y a llegar a ser todo lo que puede ser. Las necesidades de autorrealización están relacionadas con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización de aquello que cada persona tiene de potencial y como virtud, así como la utilización plena de sus talentos individuales.

En cuanto a las teorías de la motivación García y Uscanga (2008) en su libro “Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo” cita a Herzberg que en la década de los cincuenta desarrolló un modelo de motivación de dos factores, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores. En su teoría Herzberg, concluye que la gente tiene dos categorías de necesidades que

son independientes una de la otra y que afectan la conducta de diferentes maneras. El fundamento es que, cuando la gente siente insatisfacción con su ocupación, esto concierne al medio ambiente del lugar de trabajo y viceversa. A la primera categoría de necesidades la llamó factores higiénicos (los que provienen de las enfermedades de la organización, huelga, tortuguismo) y a la segunda la denominó necesidades motivadoras (son intrínsecas al trabajo, se relacionan con necesidades de índole superior a la teoría de Maslow (diversificación de tareas, reconocimiento por logros, posibilidad de ascenso y de desarrollo personal).

Así mismo citan a Mc Clelland, donde afirman que la teoría de la motivación se encuentra identificada con los conceptos aprendidos por el hombre, manifiesta que gran cantidad de las necesidades son adquiridas de la esfera cultural y social. Define a la motivación como una red asociativa entonada efectivamente y dispuesta en una jerarquía de fuerza o importancia, dentro de un individuo dado. Alrededor de una experiencia afectiva crecen racimos de expectativas o asociaciones que vendrían a ser las motivadoras, clasificando así tres grandes grupos: Necesidad de poder, necesidad de afiliación y necesidad de logro o autoevaluación.

Y por último la teoría de las Expectativas propuesta por Víctor Vroom, se considera una de las explicaciones de la motivación más aceptadas de la actualidad. Afirma que la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa, que proporcione cierto resultado que el individuo encuentra atractivo. En términos más prácticos, ésta teoría asegura que un empleado se sentirá motivado para hacer un gran esfuerzo si cree que con esto tendrá una buena evaluación de desempeño que le de recompensas de la organización que satisfagan sus metas personales.

Por finalizar, en cuanto a los factores de motivación, Steers y Braunsteins (1976), en la escala de Motivación MLPA, manifiesta tres factores, empezando por el factor Motivación de logro, que quiere decir que es un impulso para vencer los desafíos, y poder seguir y crecer, y poder alcanzar el éxito y lograr aspiraciones que se tienen en la vida. Así mismo, en el segundo factor es la Motivación de Poder, se puede explicar cómo el impulso que tiene para influir en las personas y las situaciones; las personas motivadas por el poder muestran más disposición en

aceptar riesgos y gozar de la satisfacción por realizarlo y lograrlo, llegando así también al beneficio de su organización obteniendo éxitos. Y por último, el factor de afiliación, son las personas que trabajan mejor cuando son reconocidos y felicitados por sus actitudes y la colaboración empleada en su trabajo, este tipo de personas con dicha motivación seleccionan sus amistades para poder estar rodeados y recibir felicitaciones y sentirse satisfecho.

1.3.2. SATISFACCION LABORAL

Palma (2006), refiere que la satisfacción laboral consiste en la actitud del colaborador que manifiesta con su propio trabajo en aspectos relacionados como el desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que facilitan su tarea y el desempeño de estas.

Para Márquez (2002) define a la satisfacción como la actitud del colaborador hacia su propio trabajo, que se basa en las creencias y valores que el colaborador desarrolla dentro de ello. Estas actitudes son establecidas de manera conjunta por las características que se tiene del puesto como también por las percepciones que el colaborador tiene de lo que deberían ser.

Sin embargo, Locke (1976) citado por Cavalcante (2004) distingue a la satisfacción laboral en tres etapas, el cual las señala como escuelas. Estas tres corrientes son fijos de la satisfacción laboral y se especifica en: Físico – Económica; que quiere decir que existen las condiciones que no favorecen la productividad de manera directa pero si de manera indirecta. De relaciones Humanas; es decir, el tener un buen ambiente laboral, un clima agradable con buenas relaciones interpersonales y vínculos es importante para el colaborador. Desarrollo; es la importancia de como el colaborador se potencia y busca la satisfacción en las tareas exigentes que puedan ser realizadas y superadas

En las tendencias generales de la satisfacción, Halloran y Benstons (1987) citado por Hernández (2002) señalo que se encontró relación positiva entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas de edad, sexo, experiencia laboral y nivel ocupacional, que se refiere a como la persona puede sentirse

satisfecha dependiendo de la edad que se tiene ya que a medida que avanza, las actividades se vuelven más rutinarias y las exigencias son mayores, así mismo se considera que las mujeres profesionales tiene la motivación parecida a los ejecutivos con su trabajo realizado. También la persona al empezar un trabajo nuevo, la gran parte le parece interesante y desarrolla un buen desempeño. Y por último el tener un nivel superior corresponde a tener oportunidades de atender a las necesidades motivadoras, con más autonomía e interés y responsabilidad.

En cuanto a los factores de la satisfacción, Palma (2006) menciona siete factores los cuales son: Condiciones físicas y/o materiales, que son la infraestructura y materiales donde se realizan la actividades de labora diaria y con la que se cuenta. Beneficios Laborales y/o Remunerativos, tiene que ver con la recompensa económica o el desarrollo del colaborador como las felicitaciones o una línea de carrera. Políticas Administrativas, son las normas que la empresa tiene para que el trabajador pueda respetar y llevar un clima de respeto. Relaciones sociales, es decir las relacione interpersonales que el colaborador tiene con los miembros de la organización, el cómo comparte sus actividades y de qué manera se relacionan en sus actividades cotidianas. Desarrollo Personal, viene a ser la oportunidad que tiene el colaborador para su autorrealización y sus metas personales como profesionales. Desempeño de Tareas, quiere decir que es como el colaborador ejecuta sus actividades en la entidad donde labora y de qué manera lo hace. Y por último, Relación con la autoridad, significa como el colaborador aprecia de forma valorativa el trato con su jefe directo y supervisores con relación a sus actividades laborales diarias.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote?

1.5. Justificación del estudio

A nivel teórico el resultado servirá para aumentar la investigación, y de acuerdo a las variables “motivación y satisfacción laboral”, se seleccionará información sistemática relacionada con estas, teniendo en cuenta sus conceptos, objetivos e importancia.

A nivel práctico los resultados servirán para ejecutar un plan de mejora, así mismo nos permitirá conocer los niveles de motivación y satisfacción laboral así mismo la relación que pueden tener en los colaboradores administrativos de una red de salud del distrito de Chimbote a fin de dar soluciones.

A nivel metodológico, los resultados servirán para futuras investigaciones vinculadas con las variables de estudio, pudiendo ahondar en la investigación científica, a la vez ayudara a encontrar diferentes resultados.

Por otro lado a nivel laboral los colaboradores de la organización se verán beneficiados con estos resultados buscando así mejorar continuamente su aporte en su centro de trabajo.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hg: Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: Existe la relación entre el factor de motivación: Logro y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores los una red de salud de la ciudad de Chimbote.

H2: Existe la relación entre el factor de motivación: Poder y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud de la ciudad de Chimbote.

H3: Existe la relación entre el factor de motivación: Afiliación y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud de la ciudad de Chimbote.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote.

1.7.2. Específicos

- Determinar los niveles de motivación en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote.
- Determinar los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote.
- Determinar la relación entre el factor de motivación: Logro y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud de la ciudad de Chimbote.
- Determinar la relación entre el factor de motivación: Poder y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud de la ciudad de Chimbote.
- Determinar la relación entre el factor de motivación: Afiliación y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud de la ciudad de Chimbote.

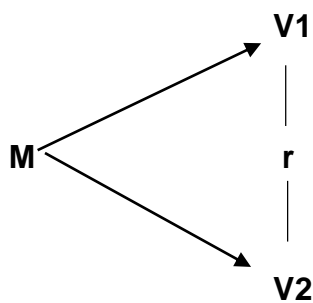
II. MÉTODOS

2.1. Diseño de la investigación

Para la actual investigación se hizo uso de un diseño Descriptivo Correlacional, no experimental de corte trasversal.

Según Hernández (2006), define al estudio Descriptivo - Correlacional como la descripción, características y especificación de dos o más variables, detallar como se manifiestan individualmente, para luego asociarlas y encontrar la relación existente en un contexto particular.

La presente investigación tiene por objetivo describir las variables y luego encontrar la relación entre Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la red de salud de la ciudad de Chimbote, para ellos se recogió información de la variable “Motivación” mediante la aplicación de la Escala de Motivación MLPA de Steers, R y Braunstein, D. Así mismo se recogió información de la variable “Satisfacción Laboral” mediante la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Sonia Palma Carrillo; midiendo las variables mencionadas, estableciendo si existe grado de correlación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado.



LEYENDA

M: 120

V1: Motivación

V2: Satisfacción Laboral

r: Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Medida
Motivación	Steers (2003) citado por Mejía (2009), señala que la motivación ha sido conceptualizada como la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana.	La variable será medida mediante la escala de Motivación – MLPA, que cuenta con 15 reactivos y está diseñada con la técnica de Likert e intenta medir la escala de motivación general y por dimensiones (poder, logro y afiliación)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación de logro. Ítems (1, 4, 7, 10, 13) ✓ Motivación de Poder. Ítems (2, 5, 8, 11, 14) ✓ Motivación de afiliación. Ítems (3, 6, 9, 12, 15) 	Ordinal
Satisfacción Laboral	Palma (2006), señala que es la actitud que tiene el colaborador frente a su trabajo, es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.	La variable será medida mediante la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, y cuenta con 36 ítems, midiendo 7 dimensiones.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Condiciones físicas y/o materiales. Ítems (1, 13, 21, 28, 32) ✓ Beneficios laborales y/o remunerativos. Ítems (2, 7, 14, 22) ✓ Política administrativa. Ítems (8, 15, 17, 23, 33) ✓ Relaciones sociales. Ítems (3, 9, 16, 24) ✓ Desarrollo personal. Ítems (4, 10, 18, 25, 29, 34) ✓ Desempeño de tareas. Ítems (5, 11, 19, 26, 30, 35) ✓ Relación con la autoridad. Ítems (6, 12, 20, 27, 31, 36) 	Ordinal

2.3. Población y muestra

Se cuenta con una población de 120 colaboradores administrativos pertenecientes a la red de salud de la ciudad de Chimbote siendo una institución estatal, el cual se utilizó toda la población como muestra, para poder obtener resultados más veraces, lo cual amerita sea trabajado con toda la población ya que es un muestra pequeña.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Antes de explicar la prueba estadística de Spearman se aplicó la prueba de K.S para determinar si los datos que se ajustan a la distribución normal. Otro de los instrumentos a utilizar es el editor de datos SPSS, con el cual se procederán todos los resultados obtenidos para fines estadísticos.

Técnica: Se obtuvo información por medio de una prueba psicométrica, a la vez mediante la observación y entrevista psicológica y es una herramienta para tener un perfil más profundo y detallado de las características de una persona.

Instrumentos:

- **ESCALA DE MOTIVACIÓN-MLP (Logro, Poder y Afiliación)**

Los Autores son Steers y D. Braunstein en el año 1976; teniendo una adaptación peruana por Sonia Palma Carrillo. La administración del cuestionario es Individual o Colectiva y no tiene tiempo límite de aplicación. Así mismo, su ámbito de aplicación es partir de los 16 años, teniendo en cuenta que los materiales son el cuestionario que contiene los Ítems de la escala y un marcador.

La escala de motivación, está basada en los planteamientos teóricos de David McClelland, y está diseñada con la técnica de Likert; que contiene 15 ítems, e intenta medir las necesidades de logro, poder y afiliación; así como el nivel de motivación general. La calificación, acorde con las normas establecidas, permite

obtener la puntuación de las necesidades predominantes; concluyendo la suma de tales puntuaciones en el nivel general de motivación, que puede ubicarse en las categorías diagnósticas de muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Con respecto a motivación general, ésta se refiere al motor que impulsa a un individuo a actuar y comportarse de una manera determinada.

- **CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SPC.**

Sonia Palma Carrillo elaboró la prueba en Lima – Perú en el año 2006, El ámbito de aplicación es en adultos de 18 años a más y tiene una administración: Individual y Colectiva, contando con un tiempo determinado de 20 Minutos con los materiales del Protocolo y Cuadernillo.

La escala de satisfacción laboral, es un instrumento cuya finalidad consiste en medir el grado de Satisfacción Laboral en entidades u organizacionales de acuerdo a los factores, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. La escala SL - SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores.

2.5. Método y análisis de datos

Para el procedimiento de los datos estadísticos se utilizó la prueba estadística del SPSS teniendo como resultados de la prueba de normalidad el coeficiente correlación de Spearman. Según Valderrey (2010) refiere que la rho de Spearman permite medir la correlación entre dos variables cuando se trabaja con una variable de distribución no normal.

2.6. Aspectos éticos

Este proceso de investigación científica se realizará en base a una formación y responsabilidad ética, asegurando la transparencia en el transcurso de la recolección de datos, ya que no se manipulará de ninguna manera la información obtenida ni se contabilizará las pruebas incompletas o llenadas de manera incorrecta, para no perjudicar en los resultados.

De igual manera esta investigación contará con el respectivo proceso de citado bibliográfico, guardando y respetando el derecho de creación de cada autor.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud

		Motivación	Satisfacción laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	0.901**
Motivación	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	0.901**	1.000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	120	120

**P<0.01

Fuente: Base de datos

Descripción:

Se puede observar que hay correlación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una red de salud de la ciudad de Chimbote, como también se puede evidenciar que es altamente significativa con un (p-valor 0.01).

Tabla 2

Niveles de motivación en los colaboradores administrativos de una red de salud

		N°	%
Motivación	Bajo	19	15.8
	Medio	50	41.7
	Alto	51	42.5
	Total	120	100

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados se observa que el mayor porcentaje de colaboradores administrativos de una red de salud, 42.5% (51) presentan un nivel alto de motivación, luego el 41.7% (50) presentan un nivel medio y 15.8% (19) presenta un nivel bajo de motivación.

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud

		N°	%
Laboral	Insatisfacción	17	14.2
	Satisfacción Regular	50	41.7
	Satisfacción	53	44.2
	Total	120	100

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados se observa que el mayor porcentaje de colaboradores administrativos de una red de salud, 44.2% (53) tiene satisfacción laboral, luego el 41.7% (50) presentan regular satisfacción laboral y 14.2% (17) presenta un nivel de insatisfacción laboral.

Tabla 4

Correlación entre el factor de motivación: Logro y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores los una red de salud

Satisfacción laboral	Motivación de logro Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Condiciones físicas y/o materiales	0.416**	0.000
Beneficios laborales y/o remunerativos.	0.692**	0.000
Política administrativa	0.726**	0.000
Relaciones sociales	0.732**	0.000
Desarrollo personal.	0.513**	0.000
Desempeño de tareas.	0.251**	0.006
Relación con la autoridad.	0.289**	0.001

**P<0.01

Fuente: Base de datos

Descripción:

Se observa que la motivación de logro presenta una correlación altamente significativa con los siete factores de satisfacción laboral.

Tabla 5

Correlación entre el factor de motivación: Poder y los factores de satisfacción laboral, en los colaboradores de una red de salud

Satisfacción laboral	Motivación de poder Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Condiciones físicas y/o materiales	0.224*	0.000
Beneficios laborales y/o remunerativos.	0.222*	0.000
Política administrativa	0.217*	0.000
Relaciones sociales	0.321**	0.001
Desarrollo personal.	0.211*	0.000
Desempeño de tareas.	0.110	0.234
Relación con la autoridad.	-0.108	0.241

*p<0.05

**P<0.01

Fuente: Base de datos

Descripción:

Se observa que la motivación de poder tiene correlación con los factores de satisfacción laboral, es decir el primer factor Condiciones Físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales y Desarrollo personal, mientras que con el factor de Desempeño de tareas y Relación con la autoridad no tiene correlación con el factor de motivación de logro.

Tabla 6

Correlación entre el factor de motivación: Afiliación y los factores de satisfacción

Satisfacción laboral			Motivación afiliación Rho de Spearman	de Sig. (p-valor)
Condiciones físicas y/o materiales			0.136	0.139
Beneficios laborales remunerativos.			0.169	0.065
Política administrativa			0.266**	0.003
Relaciones sociales			0.198*	0.000

laboral, en los colaboradores de una red de salud

Desarrollo personal.	0.201*	0.000
Desempeño de tareas.	0.198*	0.000
Relación con la autoridad.	-0.078	0.396

*p<0.05

**P<0.01

Fuente: Base de datos

Descripción:

Se evidencia que en la motivación de afiliación tiene correlación con los factores de Políticas administrativas, Relaciones sociales y Desarrollo personal, y de Desempeño de tareas de la variable de Satisfacción laboral, y por otro lado no existe correlación con los factores de Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos y Relación con la autoridad.

IV. DISCUSION DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como objetivo la investigación de las variables de Motivación y Satisfacción Laboral. La Motivación definida por Mushinsky (2007) señala que la motivación en la parte laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro de más allá del individuo, para originar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración. Y la Satisfacción Laboral entendida como la actitud del colaborador que manifiesta con su propio trabajo en aspectos relacionados como el desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que facilitan su tarea y el desempeño de estas Palma (2006). Por lo mismo que uno de los primeros objetivos planteados fue el de determinar si existe relación entre ambas variables encontrando que en la tabla 1 se puede observar que en los resultados obtenidos

si existe una correlación altamente significativa entre ambas variables. Chiavenato (2007), indica que la motivación cuenta con un proceso y empieza con el surgimiento de una necesidad, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción, capaz de liberar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad. Así mismo Groyberg, Nohria & Lee (2008), realizaron un estudio sobre Motivación mostrando que la motivación Laboral en alrededor de los 60% de los trabajadores se explicaba a través de cuatro indicadores: iniciativa, satisfacción, compromiso e intención de renunciar.

En la tabla 2, en cuanto a los niveles de Motivación se observa que el 42.5% de la población cuenta con un nivel de motivación alta, siendo así que los colaboradores administrativos puedan generar compromiso con la organización para obtener resultados que tengan beneficios comunes y se fundamenten como factores intrínsecos, es decir motivaciones propias del colaborador, y extrínsecos que se refiere a propios de la organización hacia el colaborador, según lo señala Gallardo, Espluga y Triado (2012). Por otro lado el 15.8% de la población presenta un nivel de motivación bajo, generando que colaboradores no logren satisfacer sus necesidades desarrollando una insatisfacción. Para Chiavenato (2007), indica que todos los seres tienen una motivación por una gran serie de factores, es decir a la persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y las de seguridad, sin embargo si una de estas necesidades no son satisfechas, pueden generar en el colaborador un estado de tensión.

En la tabla 3, se menciona los niveles de Satisfacción laboral, evidenciando que el 44.2% de la población muestra satisfacción, y de lo contrario el 14.2% de la población muestra una insatisfacción. Existen varias teorías que mencionan la satisfacción laboral en distintos aspectos, en este caso el nivel que predomina es de satisfacción, teniendo como referencia a Sonia Palma, quien desarrollo la escala de Satisfacción Laboral y refiere de ello que un colaborador satisfecho consiste en la actitud del colaborador que manifiesta en su propio

trabajo, así mismo esta teoría es reforzada por Márquez (2002) quien señala también a la satisfacción como la actitud del colaborador hacia su propio trabajo, que se basa en las creencias y valores que desarrolla dentro de ello. Entonces se puede decir que la gran parte de la población comparte actitudes positivas dentro de su centro de labores logrando una satisfacción en su trabajo.

En la tabla 4 se mencionan los resultados de la prueba de correlación de Spearman donde el factor Motivación de logro tiene una correlación con los 7 factores de Satisfacción laboral, lo que para Alquizar y Ruiz (2003) en su estudio presentado sobre Clima organizacional y la satisfacción laboral refiere que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores. Para Steers y Braunsteins (1976) en la escala de MLPA refiere que la motivación de logro llega a ser es un impulso para vencer los desafíos, poder seguir y crecer, poder alcanzar el éxito y lograr aspiraciones que se tienen en la vida, por lo que si relacionamos con clima organizacional podemos ver que cuando un los seres humanos logran crecer profesionalmente alcanzando el éxito se tendrá un buen clima de trabajo fijándose metas para poder ser alcanzadas. Esto contradice a la investigación que realizó Gallardo (2009) quien utilizó las variables de Motivación y Satisfacción laboral y concluyó que la Motivación de Logro no se encuentra relación entre los factores de Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios Laborales y/o remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la autoridad de la Satisfacción Laboral. Esto podría deberse a la realidad y la problemática de la población.

En la tabla 5 al analizar la correlación entre el factor de Motivación de Poder y los factores de Satisfacción Laboral, se observa que la motivación de poder tiene correlación con los factores de satisfacción laboral, es decir los factores de Condiciones Físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales y Desarrollo personal, mientras que con el factor de Desempeño de tareas y Relación con la autoridad no tiene correlación. Es decir para Steers y Braunsteins (1976) refiere

que la motivación de poder es cuando se logra que los colaboradores tengan un impulso para influir en las personas y las situaciones; así mismo las personas motivadas por el poder muestran más disposición en aceptar riesgos y gozar de la satisfacción por realizarlo y lograrlo, llegando así también al beneficio de su organización obteniendo éxitos. Y para Palma (2006) refiere que el factor Desempeño de Tareas es como el colaborador ejecuta sus actividades en la entidad donde labora y de qué manera lo hace. Y en cuanto al factor Relación con la autoridad, significa como el colaborador aprecia de forma valorativa el trato con su jefe directo y supervisores con relación a sus actividades laborales diarias. Por lo que teniendo en cuenta la realidad de la población, los colaboradores manifiestan poca relación con la autoridad ya que siendo una organización del estado, la gestión varía constantemente logrando que no se formen lazos de relaciones interpersonales siendo que los evaluados vean a sus autoridades como un problema ya que no se sienten identificados con ellos ni cohesionados. Teniendo como referencia la investigación de Gallardo (2009), refiere que en cuanto a la Motivación de poder no tiene relación con los factores de Condiciones Físicas y /o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, y sobre todo coincidiendo con los factores que no hay correlación los factores de Desempeño de tareas y relación con la autoridad de la satisfacción Laboral.

En la tabla 6 al analizar la correlación con el estadista rho de Spearman, se encontró una correlación con los factores de Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, y de Desempeño de tareas de la variable de Satisfacción laboral, y por otro lado no existe correlación con los factores de Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos y Relación con la autoridad. Entonces podemos decir que la Motivación de afiliación llega a ser que las personas con dicha motivación seleccionan sus amistades para poder estar rodeados y recibir felicitaciones y sentirse satisfecho. Steers y Braunsteins (1976). Y que por su parte Carrillo (2002) realizó un estudio sobre Motivaciones Psicosociales que logró medir los niveles y factores motivacionales, a su vez establecieron las variables dependientes,

mientras que las variables independientes fueron: sexo, edad, nivel magisterial, especialidad educativa y zona de desarrollo. Se halló que la edad, el nivel magisterial y la especialidad no intervienen mayormente en los factores motivacionales, pero si se encontró diferencias significativas con relación a la variable sexo o género, a favor de los varones a diferencia con las mujeres; también se encontró diferencias significativas en relación a la variable de zona de desarrollo, a favor de la zona urbana en comparación a la zona rural. Así mismo comparando los resultados del estudio de Gallardo (2009) tiene relación con los resultados de dicha tabla anteriormente mencionada en cuando a tener correlación el factor de Motivación de afiliación con el factor de Desempeño de Tareas, y por el contrario no existe una correlación con el factor de Condiciones Físicas y/o Materiales de la Satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

- En cuanto a la relación que existe entre la Motivación y Satisfacción laboral se puede evidenciar que existe una correlación de 0.901**, además el p-valor, 0.01, menor a 0.05 indica que esta relación es altamente significativa.
- Respecto a los niveles de Motivación se observa que el mayor porcentaje de colaboradores administrativos de una red de salud es de 42.5% de la población, lo que indica que 51 evaluados presentan un nivel alto de motivación, mientras que 50 evaluados representado por el 41.7% de la población presentan un nivel medio y un 15.8% es decir 19 evaluados presentan un nivel de motivación bajo.
- En cuanto a los nivel de Satisfacción Laboral, se observa que el mayor porcentaje de colaboradores administrativos de una red de salud es de

44.2% que tiene un nivel satisfactorio, luego el 41.7% de la población presentan un nivel regular de satisfacción laboral y 14.2% presenta un nivel de insatisfacción laboral.

- Por otro lado existe correlación entre el factor Motivación de logro con los 7 factores de Satisfacción laboral altamente significativo con un p-valor de 0.01.
- Así mismo, en cuanto a la correlación del factor de Motivación de Poder se halló una correlación entre los factores: Condiciones Físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales y Desarrollo personal, de Satisfacción laboral; mientras que con el factor de Desempeño de tareas y Relación con la autoridad de la variable de satisfacción laboral no tiene correlación con el factor de motivación de Poder.
- Por último, en cuanto a la correlación del factor de Motivación de afiliación, se evidencia tiene correlación con los factores de Políticas administrativas, Relaciones sociales y Desarrollo personal, y de Desempeño de tareas de la variable de Satisfacción laboral, y por otro lado no existe correlación entre con los factores de Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos y Relación con la autoridad

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Ejecutar talleres de motivación con incentivos emocionales generando que cada colaborador tenga un bienestar laboral dentro de su centro de trabajo.
- ✓ Ejecutar capacitaciones de empowerment donde las autoridades puedan participar con sus colaboradores y generen lazos de confianza desarrollando una mayor satisfacción.
- ✓ Ejecutar capacitaciones a los administrativos y superiores en los temas relacionados como: Comunicación asertiva, Técnicas de motivación, importancia de la Satisfacción Laboral como estrategias para alcanzar objetivos y metas de producción.

- ✓ Ejecutar proyectos como aperturar un buzón de sugerencias institucional para que el trabajador pueda manifestar su incomodidad y lo que espera de la organización; así esto vaya directamente con el director y pueda ser monitoreado a la par con las personas encargadas de ver el bienestar de los colaboradores y cumplir sus expectativas, logrando una mayor motivación, identificación y satisfacción laboral, reflejados en sus funciones.
- ✓ Realizar reuniones de cinco minutos antes de empezar su jornada laboral cada inicio de semana con todo el personal para informar e interactuar los beneficios que se van implementando y a la vez poder manifestar y reforzar los puntos débiles y fuertes que van alcanzando, de esta forma el colaborador se sentirá importante dentro su trabajo,
- ✓ Realizar actividades integradoras al final de cada jornada mensual, premiando los resultados satisfactorios que cada colaborador ha desarrollado.

VII. REFERENCIAS

Alquizar, C. & Ruiz, A. (2003). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de una Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de la Libertad Sociedad Anónima- SEDALIB.SA.* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.

Carrillo, J. (2002). *Las motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos en la USE N°02 de Cerro de Pasco.* (Tesis de Maestría). Universidad nacional mayor de

San Marcos. Recuperado de:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2732>

Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8va edición. México DF. Editorial Mc Graw Hill.

Gallardo, R. (2009). *Motivación y satisfacción laboral en los agentes de las empresas de seguridad y vigilancia de la provincia del Santa*. (Tesis de licenciatura). Escuela de Psicología. Universidad César Vallejo Chimbote, Perú.

Gallardo, E. Espluga, C. y Triado, X. (2012). *¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>

García, Arturo y Uscanga, T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. España: Editorial Electrónica. Recuperado de www.eumed.net.

Gonzalez, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

Groysberg, B. Nohria, N. & Lee, L. (2008). *Harvard business review: Motivación de los empleados: un poderoso modelo nuevo*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2667315>

Hernandez, M. (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Recuperado de:

<http://www.ilustrados.com/tema/2084/Diagnostico-satisfaccion-laboral-empresa-textil-peruana.html>

Hernández, R. Baptista, P; y Fernández, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill.

Manríquez, M. (2011). *Estrés y satisfacción laboral en administradores del Hospital Regional “Eliazar Guzmán Barrón”*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo, Chimbote.

Márquez, M. (2002). *Satisfacción Laboral*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>

Mejí, L. (2009). *Relación entre la autopercepción del grado de Motivación y la Autopercepción del nivel de Desempeño laboral de los Colportores del Servicio Educativo Hogar y Salud de El Salvador*. (Tesis de posgrado). Universidad de Montemorelos. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/297/1/Tesis%20Luis%20Ernesto%20Mej%C3%ADa.pdf>

Muchinsky, P. (2007). *Psicología Aplicada en el Trabajo*. México DF: Editorial COPY RIGHT

Ostolaza, E. & Zavaleta, A. (2008). *El perfil motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de boticas Vía Salud en el distrito de Chimbote y nuevo Chimbote en el año 2008*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo Chimbote.

Palma, S. (2006). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de: http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccion_laboral.php

Quispe, M. (2013). *Acoso laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Santa 2013*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chicla.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ma edición. México D.F: Editorial Pearson Educación, S.A. de C.V. Prentice Hall.

Sterrs, D. y Braunstein (1976). *ESCALA DE MOTIVACIÓN-MLP* (Logro, Poder y Afiliación)

Valderrey, P. (2010). *Extracción del conocimiento a partir del análisis de datos*. México: Ed. Rama.

Zamora, E. (2008). *Importancia de la Motivación para las empresas*. (Monografía de Licenciatura). Universidad Veracruzana, México. Recuperado de: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar.pdf>

ANEXOS

ESCALA DE MOTIVACION - MLP

DATOS GENERALES

Edad: _____ Grupo Ocupacional: _____
Grado de Instrucción: _____ Estado Civil: _____

TD : Totalmente en Desacuerdo
D : En Desacuerdo

AV : Algunas Veces
A : De Acuerdo
TA : Totalmente de Acuerdo

ÍTEMS	TD	D	AV	A	TA
	1	2	3	4	5

Ítems	TA	A	I	D	TD
-------	----	---	---	---	----

1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2. Me gusta competir y ganar					
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4. Me gustan los retos difíciles					
5. Me gusta llevar el mando					
6. Me gusta agradar a otros					
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13. Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15. Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcado con un aspa en la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mis jefes son comprensivos.					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario de trabajo.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					

32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

VALIDEACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

- **ESCALA DE MOTIVACIÓN MLPA (LOGRO, PODER Y AFILIACIÓN)**

STEERS Y D. BRAUNSTEIN:

- **VALIDEZ:** Se midió la validez del instrumento a través de la diferencia de medidas de dos grupos: Los Empresarios (N=80) y Los funcionarios (N=103); apareciendo en todos sus componentes diferencias significativas entre los grupos de comparación,

encontrándose las siguientes medidas comparativas: 18,65 y 18,13 para la motivación de logro; 21,22 y 20,16 para la motivación de poder; y 17,82 y 16,56 para la motivación de afiliación. Así mismo, a través del análisis discriminante efectuado mediante la Lambda de Wilks, la cual tomó valor de 0.959 ($p \leq 0,05$), con un nivel de predicción de 61,20%; se pudo demostrar la validez de la prueba.

- **CONFIABILIDAD:** El análisis de la fiabilidad del instrumento se realizó mediante el α de Cronbach de Consistencia Interna. Para Nunally (1967), un alfa superior a 0.70 se considera aceptable y éste será el valor que se tomara para estimar si una escala es fiable o no. La fiabilidad mediante el α de Cronbach. Se basa en la longitud de la escala; por lo tanto a mayor longitud, mayor índice de consistencia interna. Los resultados de fiabilidad obtenidos en la escala se basan en las respuestas dadas por empresarios ($N=80$) y por funcionarios ($N=103$) Los resultados de los índices de fiabilidad fueron los siguientes: para motivación de logro, la α asumió un valor de 0,79; para motivación de poder, la α asumió un valor de 0,75 y para motivación de afiliación, la α asumió un valor de 0,81.

- **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SPC**

- **VALIDEZ:** Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente (deriva de la validez de criterio); de la prueba esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL – SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una submuestra de 300 trabajadores. El coeficiente de validez (resultado de esta correlación) fue de 0.40 con significancia de $p < 0.05$. La

investigación tuvo lugar en Lima Metropolitana en la que participaron estudiantes de post grado de la Universidad Ricardo Palma gracias a ellos se pudo concluir con el objetivo.

- **CONFIABILIDAD:** Para hallar la confiabilidad de este instrumento se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total el cual permitió estimar la confiabilidad, dando como resultado el Grado de confiabilidad obtenido de 0.79. El coeficiente obtenido avala la confiabilidad del instrumento.

TABLA DE NORMALIDAD

Tabla 7

Prueba de normalidad de motivación

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.

Logro	0.140	120	0.000
Poder	0.143	120	0.000
Afiliación	0.102	120	0.004

Fuente: Base de datos

Tabla 8

Prueba de normalidad de satisfacción laboral

Kolmogorov-Smirnov		
Estadístico	Gl	Sig.

Condiciones físicas y/o materiales	0.123	120	0.000
Beneficios laborales y/o remunerativos.	0.117	120	0.000
Política administrativa	0.146	120	0.000
Relaciones sociales	0.150	120	0.000
Desarrollo personal.	0.136	120	0.000
Desempeño de tareas.	0.123	120	0.000
Relación con la autoridad.	0.083	120	0.043

Fuente: Base de datos

Descripción:

En los resultados de las tablas anteriores, se aprecia las puntuaciones de los instrumentos evaluados los cuales no se distribuyen como una significancia normal (p-valor, menor a 0.05). Por lo cual se utilizó para las correlaciones el coeficiente de correlación Rho de Spearman.